

大滝・馬場人事労務研究所便り

冬場における新型コロナウイルス対策

◆感染者数の増加

冬に入り、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は過去最多の水準となっています。連日感染者数が報道されており、日常生活でもあらためて気を引き締めたい状況が続いています。

冬場は、寒さと換気の折合いをつけるのが難しく、職場でも「換気の悪い密閉空間」になるリスクが高いため、今まで以上に感染対策には気をつけたいところです。

◆冬場の換気方法

厚生労働省でも、冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法について案内が出されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15102.html

推奨される方法として、換気機能を持つ冷暖房設備や機械換気設備が設置されていない、または換気量が十分でない施設等では、以下の点に留意しながら窓を開けて換気をするよう示されています。

◎居室の温度および相対湿度を 18℃以上かつ 40%以上に維持できる範囲内で、暖房器具を使用しながら、一方向の窓を常時開けて、連続的に換気を行うこと（加湿器を併用することも有効）

◎居室の温度および相対湿度を 18℃以上かつ 40%以上に維持しようとする、窓を十分に開けられない場合は、窓からの換気と併せて、可搬式の空気清浄機を併用すること

室温変化を抑えるポイントとしては、開けている窓の近くに暖房器具を設置すること等が挙げられています（燃えやすい物から距離を空けるなど、火災の予防には注意が必要）。

◆改めて職場状況の十分なチェックを

厚生労働省では、冬場における「密閉空間」を改善するための換気の方法などについて改訂した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」も公表しています。

感染予防のための体制、感染防止のための基本的・具体的な対策、配慮が必要な労働者への対応、陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応等など、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大



を防止するための対策の実施状況について確認できるものとなっているため、対策が不十分な項目をあらためて確認し、十分に対応できるようにしておきましょう。

リモートワークの実態は？

◆リモートワーク、どのくらいやってるの？

東京商工リサーチが実施したアンケート調査（11月実施、有効回答1万1,076社）の結果をみると、在宅勤務・リモートワークを「現在も実施している」企業は 30.7%にとどまり、導入後に「取りやめた」企業は 25.4%にのぼっているとのこと。

また、リモートワークを実施している企業について、従業員の何割が実施しているかを尋ねたところ、割合の大きい順に、「1割」29.80%、「2割」13.92%、「3割」12.85%、「10割」11.14%、「5割」10.95%という結果でした。業務がリモートに向かないというケースもあるのですが、実態としてはこのような実施率のようです。

◆現役世代にとっての新型コロナ

現役世代での新型コロナによる死亡率も、日本では高くないのが実態のようです。新型コロナの死亡者の平均年齢は79.3歳で、ほぼ男性の平均寿命（80.98歳）と同じであり、健康寿命（男性72.14歳、女性74.79歳）との比較でみると男女とも死亡者の平均年齢のほうが上回っているという状況だそうです。

<http://agora-web.jp/archives/2049200.html>

経団連がコロナ対策のガイドラインを改訂し、出張について「見合わせ」から「注意」に変更するなど、不合理な対策は改めようという動きもある一方、まだまだ自粛一辺倒のよ

うな空気もあります。会社が立ち行かなくなるとは元も子ありませんから、ワクチンの開発など期待せずに、感染の現状について自社で判断しながら、できることからやっていくしかないのでしょうか。

◆雇調金などもあるけれど……

前述のアンケート調査では、「1年以内に廃業を検討する可能性がある」と回答した中小企業が42.2%に上っています。11月上旬時点の調査結果なので、第3波を迎えているとされる現時点では、増加している可能性もあります。特例措置の期間が延長された雇用調整助成金などの利用も、一時的には考えられますが、いつまでも頼れるものではありません。自粛継続によって経済がシュリンクし、自殺率が高まるなど、社会的な問題も深刻となりつつあります。医療崩壊を防ぐには、新型コロナを指定2類感染症としている取扱いの見直しも検討が必要かもしれません。経済回復との両立に向け、感染防止に向けた取り組みの再点検が求められます。

～今月の判例研究～

今月は、育児休業前はチームリーダーだった女性が、復帰後にリーダーから外されたのは違法無効と訴えたアメックス（降格等）事件（東京地判令元・11・13）を解説します。事案は以下の通り。Y会社の従業員Xは、Y会社のベニューセールスチームのチームリーダーとして勤務していたが、平成27年7月出産し、平成28年7月まで育児休業等を取得した。Y社は、平成28年1月、ベニューセールスチームを4チームから3チームに集約するとともに、アカウントセールス部門を新設し、これによりXのチームは消滅した（本件措置①）。Xは、平成28年8月、育児休業等から復帰し、Y社は、Xを新設したアカウントセールス部門のマネージャーに配置した（本件措置②）。Y社は、平成29年1月、ベニューセールスチームを更に3チームから2チームに集約するとともに、アカウントセールスにリファーマルセールスチームを併合してリファーマル・アカウントセールスチームを新設し、そのチームリーダーとしてXではなく従業員Aを配置した（本件措置③）。Xは、本件訴訟を提起し、育児休業等の取得を理由として、チームリーダーの役職を解かれ、アカウントマネージャーに任命されるなどの措置を受けたことが、男女雇用機会均等法9条3項、育児法第10条、または公序良俗（民法90条）に違反し、

人事権を濫用し違法・無効であるとして、Y社を訴えた。東京地判は、以下の理由でXの訴えを棄却しました。本件措置①について⇒Xのチームが消滅した一事をもってY社からチームリーダーの役職を解かれたとみることはできず、本件措置①は、均等法9条3項、育児法10条所定の「不利益な取り扱い」当たるということできない。本件措置②について⇒本件措置②の前後を通じてXのジョブバンドに変更はなく、アカウントマネージャーの業務内容はセールス部門のチームリーダーが行っていた新たな販路の開拓と相当程度共通であることの事情に照らせば、本件措置②による異動は、Xを原職であるセールス部門の「チームリーダーに相当する役職」に配置したもので、Yにおける通常の人事異動とみることができる。従って措置②は、降格または不利益な配置変更として、「所定の不利益な取り扱い」に当たるということできない。措置③について⇒Y社は平成29年の組織変更において、セールスチームを3チームから更に2チームとしたが、チームリーダーの在任期間や家庭の事情から残存する2チームのチームリーダーを変更することが困難であったため、Xの配置先について、アカウントセールス及びリファーマルセールスを担当する新設チームの配置を検討することとなり、そのチームリーダーの人選について、Xの復帰後の勤務態度等を考慮し他方で従業員Aの実績を考慮してAを同チームのリーダーとし、Xをアカウントマネージャーとして配置したものである。従って本件措置③は、Xの育児休業等の取得を理由としてなされた措置あるということできないとした。本件措置①～③は、Y社の営業上の必要性に照らして、Xが被った不利益が極めて大きいとも言えず、育児休業等の取得に対する抑制力が過剰に強いということもできないことから、東京地判は本件措置①～③が公序良俗に違反し、人事権の濫用として違法無効であるとは言えないとしました。近年、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いや、育休を理由とする不利益取り扱いについての訴訟が増えています。会社が労働者に何の配慮もなく配置・降格した場合は均等法、育児介護法違反として敗訴する可能性が高くなります。今回の判決は、Xのジョブバンドの変更がない（賃金の変更がない）こと等会社の配慮が評価されたという事だと思えます。（大滝）

～今月のトピックス～

厚生労働省は、育児休業中の社会保険料の支払いが免除となる対象者を拡大する方針です。現状では、月末時点で育休中の場合にその月の保険料を全額免除とし月の途中で短期間の育休を取得した場合は保険料免除の対象となりません。そこで制度改正によって、同じ月の中で通算2週間以上取得する人も免除の対象とする関連法案を2021年の国会提出をめざしています。タイミングを考慮せずに育児休業を取得することが可能となり、男性の育児休業の取得を促すという考えのようです。担当者の手続きは複雑になります。（馬場）